

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pendidikan menjadi salah satu hal yang dapat membantu dalam memberikan kemajuan pada suatu bangsa. Pendidikan menjadi tempat bagi seseorang dalam melakukan pengembangan diri melalui berbagai kegiatan, baik kegiatan kognitif maupun sosial. Berdasarkan data survei yang telah dipublikasikan [worldpopulationreview.com](http://worldpopulationreview.com), pada tahun 2021 kualitas mutu pendidikan di Indonesia berada pada peringkat ke- 54 dari 78 negara yang termasuk dalam pemeringkatan pendidikan dunia. Dari hasil survei tersebut dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan Indonesia dinilai belum optimal jika dibandingkan dengan negara-negara lainnya.

Menurut Budi Trikorayanto selaku pengamat pendidikan yang dikutip dari [www.dw.com](http://www.dw.com) mengatakan bahwa terdapat tiga hal yang menjadi permasalahan dari pendidikan Indonesia. Pertama, kualitas pengajar di Indonesia dengan tingkat kompetensi guru yang rendah, padahal diperlukan pengajar yang kompeten untuk menghasilkan murid-murid yang cerdas. Kedua, terkait dengan sistem pendidikan yang membelenggu atau menggunakan sistem edukasi yang tidak sesuai zaman, sedangkan yang terakhir atau ketiga yaitu terkait lembaga pendidikan seperti halnya Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) yang memerlukan pembenahan (Kusuma, 2019). Berdasarkan permasalahan pendidikan tersebut maka salah satu cara peningkatan mutu pendidikan di Indonesia yaitu berkaitan

dengan pengajar atau guru karena seorang tenaga pendidik atau guru berperan penting dalam menghasilkan murid-murid cerdas dan berkualitas di masa depan.

Secara umum, guru adalah seseorang yang mengabdikan diri dalam membantu penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan menurut Undang- Undang Nomor 14 tahun 2005 mendefinisikan guru sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama, yaitu mengajar, mendidik, memberikan arahan, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Rukman, 2020). Berdasarkan definisi tersebut, hal-hal yang menjadi tugas dari seorang guru bermula dari pendidikan anak usia dini (PAUD).

Menurut Undang- Undang Nomor 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, kategori umur pada anak usia dini adalah sejak lahir sampai dengan umur 6 tahun. Umur tersebut termasuk dalam masa-masa emas sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi para guru yang berada di kelompok bermain maupun taman kanak-kanak karena harus sesuai dengan tahap perkembangannya. Masa tersebut menjadi tantangan tersendiri karena bentuk pengembangan yang dilakukan oleh guru adalah mencakup fisik motorik, kognitif, agama dan moral, sosial emosional, bahasa dan seni (Suminah,dkk. 2018). Bentuk pengembangan itulah nantinya akan diwujudkan dalam berbagai macam kegiatan, salah satunya yaitu dengan bermain.

Menurut Suryana (2021), bermain merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengembangkan kemampuan seseorang, seperti daya cipta, imajinasi, perasaan, kemauan, serta motivasi dalam suasana senang. Para ilmuwan yang telah

melakukan penelitian juga membuktikan bahwa bermain dapat menjadi pengalaman belajar yang paling berharga karena bidang yang paling tepat dalam belajar adalah melalui kegiatan sosial. Masa anak-anak, bermain memberikan pengaruh yang besar terhadap penyesuaian diri maupun sosial anak. Adapun bentuk sarana bermain terbagi menjadi dua, yaitu bersifat lunak atau yang banyak mengolah pikiran, perasaan, dan gerakan ringan (mewarnai, mencocok, meronce, dan lain-lain) serta bersifat keras atau permainan yang lebih didominasi menggunakan otot (lari, loncat, main bola, ayunan, dan lain-lain). Hal tersebut tentunya memerlukan energi yang lebih bagi para guru, terlebih saat bermain sambil belajar menggunakan sarana bermain yang bersifat keras karena kegiatan yang dilakukan lebih didominasi menggunakan otot. Walaupun belajar sambil bermain, dalam kegiatan tersebut selain mengajarkan dan membimbing peserta didik dalam melakukan aktivitas, guru juga melakukan pengawasan serta memastikan bahwa peserta didik dapat melalui kegiatan tersebut dengan perasaan yang baik dan senang.

Setiawan (2013) mengatakan bahwa peran atau tugas Guru Pendidikan Anak Usia Dini adalah sebagai perencana, fasilitator, dan evaluator. Perencanaan yang dimaksud adalah menentukan tujuan, tema, pusat kegiatan, dan menyusun rencana kegiatan. Sedangkan peran guru sebagai fasilitator yaitu saat menjadi model, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, menyiapkan bahan dan sarana bermain, serta memberikan motivasi kepada anak dalam belajar dan menciptakan pengalaman positif. Untuk meminimalisir adanya kendala dalam kegiatan, maka diperlukan evaluasi untuk kegiatan selanjutnya. Sehingga guru juga

berperan sebagai evaluator yang mana melakukan observasi mengenai perkembangan kemampuan anak, menyusun catatan anekdot dan mengukur interaksi (sosiometri). Ketiga peran tersebut dapat menjelaskan bahwa ketiga peran atau tugas guru tidaklah mudah dan cukup menguras tenaga yang dapat menimbulkan kelelahan.

Secara umum, kelelahan (*fatigue*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasa lelah, lesu, dan kurang bertenaga sehingga tidak memiliki motivasi dan energi untuk melakukan sesuatu. Maslach dan Leiter (2016) mendefinisikan kelelahan kerja sebagai sebuah kondisi saat seseorang tidak hanya merasa kelelahan atau kewalahan dengan beban pekerjaan yang dimiliki namun saat seseorang merasa kehilangan motivasi dan identitas mereka. Sedangkan Frone dan Blais (2019) menjelaskan bahwa kelelahan kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan karena dapat memberikan dampak pada keselamatan kerja, sikap kerja, kesehatan, dan kinerja seseorang. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mulai kehilangan motivasi dan energi dalam melakukan sesuatu sehingga dapat berpengaruh pada keselamatan, sikap, kesehatan, dan kinerja seseorang.

Menurut Maslach (2003) terdapat tiga dimensi yang mempengaruhi kelelahan kerja, diantaranya adalah kelelahan emosional atau sebuah perasaan lelah di tempat kerja, depersonalisasi yang mana seseorang menjadi sinis kepada orang lain, serta *reduced personal accomplishment* yaitu ketidakpuasan terhadap hasil kerja diri sendiri. Ketiga dimensi atau aspek tersebut dapat menjadi alasan saat seorang guru

mengalami perubahan sikap terhadap orang lain. Terlebih apabila seorang guru yang aktivitasnya banyak berada di luar kelas yang menjadikan tingkat kelelahan yang dirasakan lebih tinggi daripada berada di dalam kelas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jeon HJ, Diamond L, McCartney C, dan Kwon KA (2022) terhadap 121 guru diperoleh hasil nilai rata-rata kelelahan kerja sebesar 1.93. Adapun aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran adalah tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, serta sumber daya internal yang meliputi : keyakinan diri terhadap praktik pembelajaran dan sosio emosional, komitmen kerja, dan tingkat efektivitas dari praktik pembelajaran yang dilakukan. Hal tersebut diperoleh hasil bahwa aspek-aspek tersebut mempengaruhi kelelahan kerja sebesar 37% sedangkan 27% mempengaruhi stres psikologi. Selain itu, penelitian yang dilakukan Wiranti, dkk (2022) pada lima Sekolah Dasar Negeri Kota Depok terhadap 26 Guru, diperoleh informasi bahwa beberapa penyebab kelelahan kerja adalah (37,5%) merasa lelah seluruh tubuh sebesar 37,5%, merasa cemas dan daya pikir menurun memiliki persentase sama yaitu sebesar 29,1%, serta 12,5% terlebih dulu merasa lelah sebelum melakukan pekerjaan.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap sepuluh Guru Kelompok Bermain maupun Taman Kanak-kanak yang berada pada tiga lembaga pendidikan Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak pada tanggal 13 hingga 15 Maret 2023 melalui *whatsapp*, *Google form*, dan secara langsung diperoleh hasil bahwa beban pekerjaan dan pengkondisian terhadap anak didik cukup menguras pikiran dan emosi sehingga seringkali menjadi penyebab kelelahan. Rasa lelah yang dialami oleh guru tersebut terkadang memicu ketidakstabilan emosi yang

menjadikan guru kesulitan dalam mengelola emosi terutama saat pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, guru terkadang melakukan pengkondisian diri untuk mengatur emosi sebelum melanjutkan pembelajaran supaya saat pembelajaran berlangsung, suasana kelas menjadi tenang dan senang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa kelelahan kerja yang terjadi pada Guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak yaitu terkait dengan beban kerja dan pengkondisian anak saat pembelajaran berlangsung sehingga seringkali kesulitan dalam mengelola emosi. Sedangkan dampak yang dirasakan dari kelelahan kerja yang dirasakan oleh Guru tersebut adalah terkadang meningkatkan nada bicara terhadap anak didik namun lebih sering meluapkan emosi dan lelah di rumah bersama pasangan. Adapun hal yang seringkali menjadikan seorang guru merasa tidak puas dengan kinerjanya sebagai guru adalah saat anak – anak didik belum memiliki kemampuan yang baik dalam beberapa hal, seperti baca tulis, *toilet training*, sosial, emosional, dan lain sebagainya karena kurangnya tambahan stimulus dari orang tua anak didik.

Menurut Suma'mur (2009), terdapat dua hal yang menjadi faktor penyebab kelelahan kerja, yaitu faktor dari dalam diri individu (internal) dan faktor dari luar individu (eksternal). Penyebab kelelahan kerja yang berasal dari diri seseorang (faktor internal), diantaranya adalah faktor usia, jenis kelamin, status gizi dan kesehatan serta keadaan psikis seseorang. Sedangkan faktor eksternal yang menjadi penyebab kelelahan kerja adalah seputar kinerja atau beban kerja yang dilakukan, masa kerja, dan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan dua faktor tersebut, dari banyaknya tuntutan dan beban pekerjaan yang dilakukan oleh guru Kelompok

Bermain dan Taman Kanak-kanak dalam memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu baik dan berkualitas, adanya konflik peran hingga interaksi interpersonal yang mendorong kelelahan emosional seseorang. Hal tersebut menjadikan kecerdasan emosional menjadi faktor tidak langsung dari kelelahan kerja. Tuntutan peran yang mempengaruhi psikologis dan emosional yang berlebihan itulah yang menyebabkan rasa lelah sehingga mengurangi semangat dalam bekerja (Novita, 2013). Resa (2021) menambahkan bahwa kecerdasan emosi diperlukan dalam kelelahan kerja karena memberikan pengaruh besar dalam pengelolaan emosi saat merasa lelah dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk mewujudkan kinerja yang baik diperlukan tingkat kecerdasan emosi yang baik atau termasuk dalam kategori tinggi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kecerdasan yang berkaitan dengan perasaan dan rasa peduli antar sesama disebut dengan kecerdasan emosional. Sedangkan Goleman (2004) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur keadaan jiwa sehingga dapat memberikan motivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mampu mengendalikan emosi, serta menunda kepuasan. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengatur emosi diri sebelum melakukan tindakan.

Terdapat beberapa hal yang termasuk dalam komponen-komponen kecerdasan emosional. Goleman (2004) menjabarkan lima aspek atau komponen utama dari kecerdasan emosi, yaitu mengenali dan mengelola emosi diri, memberikan motivasi diri, mengenali emosi orang lain, membina hubungan dengan orang lain, serta

kemampuan individu dalam menangani emosi orang lain. Sedangkan menurut Tridhonanto (2010) aspek-aspek dari kecerdasan emosional, yaitu keterampilan sosial, kecakapan pribadi dan kecakapan sosial, Segala hal yang menjadi komponen dari kecerdasan emosional adalah terkait dengan pengelolaan emosi seseorang serta keterampilan dalam menggunakannya dalam bersosialisasi dengan orang lain.

Keberhasilan pendidikan menjadi hal yang menjadi tolak ukur seorang guru. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Avionela dan Fauziah (2016) terhadap guru yang sudah tersertifikasi, diperoleh informasi bahwa tuntutan kerja yang dibebankan pada lima hari kerja adalah 37,5 jam dalam 24 jam tatap muka setiap minggunya. Selain itu, modul pembelajaran hingga gaya mengajar yang inovatif juga menjadi tugas yang dibebankan supaya murid bersemangat selama mengikuti kegiatan belajar mengajar. Tuntutan yang dibebankan tersebut jika dilakukan setiap harinya dapat menyebabkan timbulnya rasa lelah dan kehilangan semangat bekerja. Akan tetapi, rasa lelah tersebut dapat dikurangi apabila memiliki kecerdasan emosi yang baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Cofer, dkk (2018) menyatakan bahwa kecerdasan emosional yang dimiliki oleh individu memberikan efek positif pada seseorang dalam menyelesaikan masalah sehingga dapat mencegah terjadinya kelelahan. Menurut Kusuma (2014), kecerdasan emosional yang dimiliki oleh setiap individu berguna untuk merasakan, memahami, serta mengatur emosi yang dimiliki sehingga segala tuntutan dan beban pekerjaan dapat diselesaikan dalam berbagai situasi dan kondisi. Oleh sebab itu, kecerdasan emosi berperan penting dalam diri seseorang saat mengelola emosi dalam bersikap dan bertindak untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, pokok permasalahan yang akan diteliti adalah “Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan kelelahan kerja pada guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak?”

## **B. Tujuan dan Manfaat**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosi dengan kelelahan kerja pada Guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak.

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini memberikan manfaat berupa teori pada kajian ilmu Psikologi yang merujuk pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai kecerdasan emosi dan kelelahan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan bagi guru Kelompok Bermain dan Taman Kanak-kanak supaya lebih memperhatikan dan mengatur kondisi emosional yang dimiliki sebelum melakukan kegiatan pembelajaran. Sedangkan bagi lembaga Pendidikan, diharapkan dapat memberikan pertimbangan kembali dalam memberikan beban kerja diluar pekerjaannya sehingga dapat mengurangi kelelahan kerja yang dialami.